Advisory Council on Science and Technology
Conseil consultatif des sciences et de la technologie

SUPPORTING DOCUMENT
23

Report of the Expert Seminar on

Labour Market Information and Monitoring

Ottawa, April 23rd, 1999
Derwyn Sangster

Secretariat of the Expert Panel on Skills

Canada

101-00138/

Report of the Expert Seminar
on
Labour Market Information and Monitoring

The Secretariat of the Expert Panel on Skills

April 23, 1999
R.H. Coats Bldg, Ottawa

This publication is also available electronically on the World Wide Web at the following address: **http://acst-ccst.gc.ca/skills**

This publication can be made available in alternative formats for persons with disabilities upon request. Contact the Distribution Centre at the numbers listed below.

This document is part of a series of research documents which constitute background material for *The Report of the Expert Panel on Skills*. For additional copies of this publication, available on CD ROM, please contact:

Information Distribution Centre
Communications Branch
Industry Canada
Room 205D, West Tower
235 Queen Street
Ottawa ON K1A 0H5

Tel:(613) 947-7466
Fax:(613) 954-6436
E-mail: **publications@ic.gc.ca**

© Her Majesty the Queen in Right of Canada (Industry Canada) 2000
Cat. No. C2-467/2000-15E-IN

Contents

BACKGROUND TO THE SEMINAR 1

Structure and Format of the Seminar 1
Monitoring in an Occupational Framework 1

AREAS IN NEED OF IMPROVEMENT, AND NECESSARY ACTIONS 2

Emphasis on Emerging Sectors and Occupations 3
Monitoring in a Skills-Based Framework 5
Issues In Skills-Based Monitoring and Necessary Actions 6
Gathering of Data on Skills 7

CONCLUSIONS 8

APPENDIX I: SEMINAR PARTICIPANTS 10

Background to the Seminar

Among the questions posed to the Expert Panel is the issue of whether Canada has reliable means to monitor the availability of critical skills, both currently and in the foreseeable future. The Panel has therefore been concerned with the labour market information and monitoring system itself, and has sought to discuss whether it provides timely and accurate information which can be used in assessing the labour market situation in key skills areas. A significant aspect of this question, in turn, is how existing information systems treat ***skills*** as well as ***occupations.***

In approaching to this question, the Panel saw it as important to discuss the strengths and weaknesses of the current monitoring systems and identify ways in which they might be improved. To inform its own discussions in this regard, the Panel sought the advice and insight of individuals knowledgeable in the area of labour market information and monitoring, including in particular those with expertise in the gathering, dissemination and use of this information. The Seminar on Labour Market Information and Monitoring was the main vehicle through which the Panel solicited this expert advice.

Structure and Format of the Seminar

The Seminar on Labour Market Information and Monitoring was held in Ottawa on April 23, 1999, and lasted a full day. It was hosted by Noah Meltz, a Panel member, and facilitated by John Butcher, a consultant. Twenty-nine people participated (see Annex 1 for a list of participants). Participants brought the perspectives of information gatherers, analysts, disseminators, and users.

Reflecting the Panel's discussions of *occupations* on the one hand and *skills* on the other, the day's discussion was structured to reflect this twin interest. The morning's discussions focussed on monitoring in an occupational context; the afternoon discussions looked at issues from a skills perspective. (The Seminar Agenda is included as Annex 2.) This report is also structured in this way.

Monitoring in an Occupational Framework

Participants first shared their perceptions on the key characteristics of occupation-based monitoring systems, focussing on those characteristics which constituted strengths and those in which there was need for improvement. These are discussed in turn.

Strengths of the Occupational Framework

A central strength of the occupation-based framework was the ***consistency and uniformity*** of the NOC classification system itself. The classification embodies a common logic and vocabulary, so that users in principle are able to use the same terms in the same way. In fact, Canada's world leadership in this area was recognized; many other countries have sought to incorporate similar approaches into their own classification activities.

This consistency and uniformity, in turn, permit:

- **the gathering of quantitative statistical data which permits measurement and the development of key indicators;**
- **linkages and comparisons among different data sets (e.g. different surveys, different geographical areas, different industries, etc.);**
- **consistent monitoring of changes and trends over time.**

These features allow analysts and others to watch the "vital signs" of the labour market and assess how they vary by industry, region, and over time. They also provide necessary consistency to forecasting and projections activities.

A second strength of the occupation-based framework was the variety of different measures, indicators, and data sets generated within Canada. This permits a process of validation of developments and trends using different data sets. Notably, some of these data sets may contain qualitative information in addition to the quantitative information of others.

A third strength was the general high quality of the data gathered, in particular by Statistics Canada, which is highly regarded internationally as an agency with considerable expertise and experience. This quality contributes in turn to the consistency of data over time, strengthening the ability to identify and assess changes in key indicators.

Finally, there was some agreement that existing labour market information systems are comparatively inexpensive, given the quality, breadth, and regularity of the information gathered.

Areas in Need of Improvement, and Necessary Actions

Participants acknowledged that a number of aspects of current occupation-based monitoring systems required improvement. This review led directly into a discussion of actions which might contribute to improvements. Both areas for improvement and actions are presented below.

Emphasis on Emerging Sectors and Occupations

Current classification systems are too slow to capture and describe emerging new occupations, many of which are based on emerging technologies in newer sectors, and require new combinations of skills. Even after they have been described, there is a further lag in gathering quantitative data relating to them. (In the extreme case, incorporating a new occupation into the Census may give a lag of as much as 6 years before Census data are available relating to that occupation). For this reason, users in sectors which are based on emerging technologies are reluctant to use these classifications, and in some cases have developed their own. There is often a disconnect between classification systems such as the NOC and what industry uses for job titles and definitions.

Action:
Governments and industry must work closely together both to better link occupational classifications and industry job titles, and to ensure that new occupations are identified which reflect industry developments in a timely fashion. The basis of this work will be the accurate identification of the skills involved and the consistent use of terms and definitions among both government and private sector users. From a private sector perspective, the sector councils are well placed to participate actively in this process.

The results of this work, furthermore, must be shared widely with users and analysts, perhaps through a web site which would list the new/emerging occupations and the NOC codes that are most appropriate to reflect them.

Even where occupational titles are constant over time, the duties and skills required of individuals in those occupations are likely changing. Monitoring a given occupation over time, then, may not reflect these skill changes unless the skill sets embodied in the occupation are continuously re-evaluated and updated. Such revision of the NOC and related skills checklists occurs already on a selective basis. To occur on an ongoing basis can be time- and resource-consuming.

Action:
Such continued re-evaluation and updating is nevertheless essential if occupational classification systems are to maintain their usefulness. In most cases, the occupational title and code will not change, but the skills embodied in it may change significantly. A strong focus on identifying these major skill changes within occupations is essential.

The results of this updating, in turn, must be shared widely among analysts and users. In training decisions, for example, it is not enough to know what occupations are required if decision-makers aren't fully aware of changes in the skills that are embodied in those occupations.

There is an ongoing concern among many analysts and users that occupational data are not available in sufficient detail and/or timeliness for their particular purposes.

For some, lack of geographical detail in existing survey-based data sets hindered an accurate and useful monitoring of the labour market at a local level. Since this is the level at which many users (including students and jobseekers) operate, this remains a shortcoming of many existing series. As responsibility for labour market programs such as training devolves to the provincial level, the issue of having accurate provincial and sub-provincial data series becomes increasingly important.

For others, data from existing national level surveys such as the monthly Labour Force Survey or the five-year Census lacked the combination of timeliness and occupational detail, even at the national level, which would permit a frequent and detailed monitoring of occupational labour market developments.

Others drew attention to the absence of a demand-side labour market monitoring tool since the Job Vacancy Survey was discontinued. This absence robbed analysts and other users of a regular, consistent and fairly detailed measure of occupational demand. Even the upcoming Workplace and Employee Survey (WES), despite its potential, lacked the occupational detail to give more than a general overview of occupational demand.

Action:

Many of the specific suggestions for enhancing the detail and timeliness of labour market information had significant resource implications. These included increasing the Labour Force Survey sample size, conducting special surveys (including Census follow-ups) focussing on specific occupations, etc. These resource implications mean of course that these suggestions must be set against competing priorities.

A second approach to enhancing data detail was to make better use of the data which could be generated by administrative systems. Two specific suggestions here were to add NOC codes to the Record of Employment forms which employees receive when they leave an employer, or to capture better occupational data from the T4 taxation form. (It was recognized that these suggestions could in turn encounter issues of the accuracy with which occupations were reported on these forms.)

As a third approach, participants pointed to other electronic monitoring systems (stock markets, grocery-store scanning-based systems, etc.) in which individual transactions were recorded and, in aggregate, tracked to provide an immediate picture of market operations and developments. A number of participants felt that better use should be made of electronic technologies in order to gather and disseminate data generated by labour market transactions. These transactions could include instances where jobseekers and vacancies are matched through vehicles such as the Electronic Labour Exchange (ELE) or other Internet-based recruitment systems, including some under development by individual sector councils.

A number of participants noted that users -- and some labour market analysts -- are often not expert enough to interpret the labour market information once they get it. This may reflect inexperience in dealing with classification systems, lack of familiarity with the sources and significance of individual data sets, etc. The result of this, however, is that the data are not used effectively. This becomes more of a problem, unfortunately, as the use of labour market data devolves and disperses.

Action:

The solution to this difficulty was two-fold, i.e. educate users in the use and interpretation of the information, and stress with information providers the importance of making the information as 'user-friendly' as possible.

There are some concerns over the technical aspects of survey data collection, including the accuracy of occupational coding, the consistency with which occupational information is gathered, and the impact of breaks in time series which may be caused by changes in occupational classification systems. In terms of specific actions, this subject received relatively little discussion.

Monitoring in a Skills-Based Framework

Turning to skills-based monitoring, participants first reviewed the strengths of skills-based monitoring. This was followed by a discussion of related issues and difficulties, together with actions to address these.

Strengths of Skills-Based Monitoring

From a monitoring perspective, focussing on skills changes the plane of discussion from how jobs are described to what people are required to do or know. This in turn permits a direct link to be made between changing labour market requirements and education and training responses. In particular, this link makes it easier to:

- **identify skill gaps for further training;**
- **tie curriculum directly to labour market demand;**
- **identify common skills and training needs across occupations.**

These advantages have the potential to improve the career and training/education choices made by individuals and employers, and allow education/training institutions to respond much more directly to changing labour market needs. Nevertheless, participants identified a number of key issues which will have to be addressed in order for this potential to be realized.

Issues In Skills-Based Monitoring and Necessary Actions

Definitions and Measurement Issues

Participants shared their perspectives on the concepts of 'skill', 'knowledge', and 'competency'. It was clear from the discussion that there is no common definition or description of what these terms mean. Some sector councils, in the absence of national definitions, have done extensive work to develop skill and competency descriptions and standards within their sectors. These do not necessarily correspond to the definitions used elsewhere.

A second issue -- and a direct extension of the first -- relates to the difficulty of measuring skills. Even if definitional issues could be overcome, participants still felt that much work remained to be done in objectively measuring not only the presence but also the level of skills or competencies required in particular situations. This raises in turn the question of the relative importance of 'technical' versus 'employability' skills. If skills can't be measured, they are hard to monitor.

A third issue, which would remain even if the first two were addressed, focussed on the need to clarify, for general use, the relationships between occupations and skills. (This same point had been made in the earlier discussion of occupations.) This would involve not only commonly-agreed definitions of skills and measurement systems, but would also involve agreement on which skills were integral to which occupations. Since this would be an ever-changing relationship, this would require constant updating.

These three issues were raised with regard to skill sets of all kinds, but particularly with the 'softer' employability skills, which have also been called non-technical or 'essential' skills. In these areas, which may include management/business skills, personal skills, and other attributes, it was evident that common approaches to definition, documentation and measurement were particularly required.

Action:

This lack of consensus suggests that there is fundamental work to be done to:

- **develop definitions of skill-related concepts that are common and consistent among both developers and users;**
- **develop means to objectively assess the level of skills required in particular situations (and not just whether they are required or not);**
- **identify which skill sets are required in individual occupations, and constantly monitor changes in these requirements.**

Each of these actions requires a significant level of effort. While it is understood that actions on these fronts are being pursued by governments, particularly Human Resources Development Canada, and others, participants conveyed a sense that these were priority activities.

Gathering of Data on Skills

There is a need to gather data which regularly describe and monitor the labour force not only in occupational terms, but in terms of skills, using agreed-upon concepts. This immediately raised issues of the cost of such data-gathering. To do so, we would have to "ask the right people the right questions", i.e. ask individual workers and/or their managers/supervisors about the skills required in their positions.

It was not clear how best to do this. A national survey might not be the most effective means to do this, since it might lack focus on key skill areas. Sector-focussed work, perhaps organized through sector councils and similar bodies with a human resources orientation, would be able to provide more focus.

A further option would involve developing the capacity of electronic systems such as the Electronic Labour Exchange and similar systems to record, capture and disseminate skills-based information using common terminologies and definitions. In principle, these systems would be able to capture information generated by labour market transactions (i.e. when a job vacancy is filled by an applicant). In practice, there would still be technical issues to be addressed and overcome.

Action:

While there was no agreement on the best vehicle(s) for gathering skills-based data, it was clear that each of these approaches would require significant partnership and collaboration among industry, education, and government. For this to happen, and for the necessary resources to be applied, all these parties must collectively recognize the benefits of these skills-based approaches. This issue was specifically discussed, below.

Use and Benefits of Skills-based Data

Participants identified a number of benefits for key user groups, as follows:

Central among these user groups were *learning institutions* themselves. With generic skills better identified, their "decay rate" (when not used) could be determined and, just as importantly, the extent to which they could be developed through formal learning approaches. They could be explicitly encouraged and taught, both at senior levels of education as well as in the early years. The link between work skills and academic curricula could be strengthened. Indeed, it was noted that if generic, non-technical skills were taught to every student and were automatically part of their skill set, then occupational titles might be used as a complete proxy, since they would include both technical and non-technical skills.

Similarly, if *employers* were more able to measure the skills of their employees, training decisions would be improved and employers would be better able to identify the skill

enhancements which would result from training expenditures-- the elusive "return on investment" to training.

Finally, such skills assessments would also support *individuals'* efforts at lifelong learning, particularly if their existing skills could be assessed through a Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) approach, to identify the learning gaps they needed to fill to meet their employment objectives. This would permit much more focussed education/training programs, which would shorten them and increase their effectiveness.

Action:

It is apparent that many potential users of skills - based data are not aware of the benefits of such information for their own objectives. There is a strong need to promote these approaches to such potential users, to encourage the development and dissemination of these sorts of data. If the benefits are perceived, then employers and employees can join in making the case for enhanced skills-based data.

In this context, one suggestion was to declare a year focussed on "lifelong learning" to sensitize companies, employees, and the public to the importance of skills updating, and how these issues are being measured and promoted.

Conclusions

While the discussions of occupation-based and skills-based monitoring occurred separately in the Seminar, a number of common conclusions emerged from each discussion. That similar conclusions resulted from different discussions likely reinforces and strengthens them.

These common conclusions are as follows:

(i) There is a fundamental need to strengthen our knowledge of the relationships between occupations and skills.

From an occupational perspective, this requirement is driven by the need to capture and document new occupations in emerging sectors, as well as capturing the changing skills requirement of occupations whose titles may remain constant over time. In either case, the skills required in these occupations must be better understood. Work in this area is already occurring, but there is a strong sense that the importance of these questions has increased, and with it, the priority for such work.

However, for this to happen, from a skills perspective, there is an urgent need to develop common definitions or descriptions of skill-related concepts, as well as means to measure not only whether skills are required, but the level of such required skills. These efforts will require the full collaboration of both the public and private sectors.

(ii) There is a need to explore the best ways to gather data on the occupations/skills relationship.

Issues of coverage, effectiveness and cost clearly influence how the occupations/skill relationship is explored in practice. It is clear, however, that as with the development of common skills definitions, a successful approach will require the collaboration of government, educators, and the private sector. In this regard, it is evident that sector councils have important potential roles as focal points for this activity as it applies in their sectors.

There was also significant agreement that the potential to use the new technologies, including electronic and Internet-based employment systems such as the Electronic Labour Exchange and similar private sector and sector council approaches, must be explored.

(iii) Users or potential users of occupation-or skills-based data must better appreciate the benefits and uses of these data.

For occupation-based data, where the networks of developers, disseminators and users are better established, the developers/disseminators must consistently strive to enhance the 'user-friendliness' of the data. They must also ensure that they are able to interpret the data and educate users regarding it.

For skills-based data, there is perhaps a more fundamental need to promote the benefits of these data broadly among learning institutions, employers, and individuals. Successfully done, this will help to generate an appetite for such information, as well as an increasingly sophisticated capacity to use it effectively.

(iv) Sector councils offer a strong potential for partnership in efforts to enhance the relationships between occupations and skills.

As organizations focussed on sectoral human resources issues, sector councils are in many cases at the forefront of creative efforts to ensure that their sectors' skill needs are met. Many are actively involved in initiatives which include:

- **identifying emerging occupations and related skills;**
- **developing skill standards;**
- **establishing Internet-based job matching services;**
- **working with governments and educators to improve the identification and provision of needed skills.**

Sector councils are thus strategically placed to bring their growing expertise to bear as partners with other stakeholders in identifying and addressing skills-related issues, either on an ongoing basis or through more focussed "task force" approaches on specific issues.

Appendix I: Seminar Participants

CO-SPONSORS/COMMANDITAIRES

Statistics Canada
Human Resources Development Canada

PARTICIPANTS

Sylvain Belisle, Chef economist, HRDS, Quebec Region

Geoff Bowlby, Senior Analyst, Labour Division / Statistics Canada

Paul Brennan, Senior Advisor, Membership Services and Public Policy / Association of Canadian Community Colleges (ACCC)

John Butcher, President, Associates in Planning and Moderator Seminar on Monitoring / Expert Panel on Skills

Lorne Flavelle, Registrar and Anglophone Director for Quebec, and Secretary of the Executive Board / Career Guidance and Counselling Association

Paula Goossen, Consultant, Personnel Systems / (Software Human Resource Council - SHRC)

Marie Gravel, Acting Manager, Economic Analysis and Information / Ontario Region HRDC

Gary Greenman, Senior Associate,Canada Career Consortium / Canadian Labour Force Development Board (CLFDB)

Stan Jones, Professor of Applied Linguistics / Carleton University

Howard Krebs, Chief, Labour Division / Statistics Canada

Stephen Loyd, Director, Labour Market Information Service / Labour Market Development, HRDC

Fran Manning, Project Manager, CTCA / Canadian Technology Human Resource Board

Ian McRae, Acting Coordinator, Career Information / Human Resources Partnerships Branch Directorate, HRDC

Noah Meltz, Professor of Economics and Industrial Relations, Centre for Industrial Relations / University of Toronto (Member of the Expert Panel on Skills)

Heather Mohr, Senior Associate, Planning and Development / Biotech Human Resource Council

Scott Murray, Director, Education, Culture and Tourism Division / Statistics Canada

Robert G. Nicoll, Senior Research Consultant, Strategic Planning and Information Branch, Information and Policy Services / Alberta Advanced Education and Career Development

Elaine O'Reilly, Senior Consultant / Canadian Career Development Foundation

Bert Pereboom, Member of the Secretariat / Expert Panel on Skills

Wayne Roth, Chief, Occupational Projections and Macroeconmic Studies, Applied Research Branch / Strategic Policy, HRDC

Derwyn Sangster, Director, Business Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and Member of the Secretariat for the Expert Panel on Skills

Len Schieman, Director, Canadian School Boards Association

Paul Stoll, Senior Analyst, Sectoral and Occupational Studies / Human Resources Partnerships Directorate, HRDC

Gail Thomas, Director, Federal/Provincial Relations Branch / B.C. Ministry of Advanced Education, Training and Technology

Grant Trump, Executive Director & CEO / Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry

Lori Whewell, Economist, Micro-Economic Policy Analysis Branch / Industry Canada

- Stephen Loyd, Human Resources Development Canada

Conseil consultatif des sciences et de la technologie
Advisory Council on Science and Technology

DOCUMENT D'APPOINT
23

Rapport au Groupe d'experts sur les compétences :

Colloque sur la collecte et l'analyse de l'information sur le marché du travail

Ottawa, 23 avril 1999
Derwyn Sangster

Le Secrétariat du Groupe d'experts sur les compétences

Canada

Rapport au Groupe d'experts sur les compétences : Colloque sur les mécanismes d'information et de suivi relatifs au marché du travail

Le Secrétariat du Groupe d'experts sur les compétences

23 avril 1999
Édifice R.H. Coats, Ottawa

La présente publication est aussi disponible par voie électronique sur le World Wide Web à l'adresse suivante : **http://acst-ccst.gc.ca/skills**

Les personnes handicapées peuvent obtenir cette publication sur demande sous une forme adaptée à leurs besoins particuliers. Communiquez avec le Centre de distribution aux numéros indiqués ci-dessous.

Le présent document s'inscrit dans le cadre d'une série de documents de recherche qui constituent une documentation pour le *Rapport au Groupe d'experts sur les compétences.* Pour obtenir des exemplaires du présent document, disponible sur CD-ROM, s'adresser au :

Centre de diffusion de l'information
Direction générale des communications
Industrie Canada
Bureau 205D, tour Ouest
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Téléphone :(613) 947-7466
Télécopieur :(613) 954-6436
Courriel : **publications@ic.gc.ca**

Nota – Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

© Sa Majesté la Reine de Chef du Canada (Industrie Canada) 2000
No. de catalogue C2-467/2000-15F-IN

Table des matières

L'ARRIÈRE-PLAN DU COLLOQUE 1

La structure et le format du colloque 1
Les mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les professions 1

LES ASPECTS À AMÉLIORER ET LES MESURES À PRENDRE 2

L'importance accordée aux secteurs et aux professions en émergence 3
Les mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les compétences 5
Les questions et les mesures liées aux mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les compétences 6
La collecte de données sur les compétences 7

CONCLUSIONS 9

ANNEXE I : PARTICIPANTS AU COLLOQUE 12

L'arrière-plan du colloque

Parmi les questions posées au Groupe d'experts figurait la suivante : le Canada possède-t-il des moyens fiables pour surveiller la disponibilité des compétences à l'heure actuelle et dans un avenir prévisible? Le Groupe s'est donc penché sur les mécanismes d'information et de suivi relatifs au marché du travail et a mené des discussions pour essayer de déterminer si ces mécanismes fournissent des renseignements précis et opportuns qui peuvent servir à évaluer l'état du marché du travail dans les domaines pertinents aux compétences clés. Par le fait même, un aspect important de cette question est de savoir comment les mécanismes d'information en place abordent les ***compétences*** et les ***professions.***

Pour traiter cette question, le Groupe a jugé important de discuter d'abord des forces et des faiblesses des mécanismes de suivi actuels, puis d'identifier les moyens qui pourraient les améliorer. En guise d'information pour orienter ses propres discussions à ce sujet, le Groupe a sollicité les conseils et les commentaires des personnes qui connaissent bien les mécanismes d'information et de suivi relatifs au marché du travail, particulièrement les spécialistes en matière de collecte, de diffusion et d'utilisation de cette information. Le Groupe a sollicité ces conseils d'experts principalement dans le cadre du Colloque sur les mécanismes d'information et de suivi relatifs au marché du travail.

La structure et le format du colloque

Tenu à Ottawa, pendant toute la journée du 23 avril 1999, le Colloque sur les mécanismes d'information et de suivi relatifs au marché du travail a été présenté par Noah Meltz, un membre du Groupe, et animé par John Butcher, un conseiller. En tout, 29 personnes ont participé au colloque (voir Annexe 1 pour une liste des participants). Les participants ont fait état de différents points de vue selon l'optique des préposés à la collecte de l'information, des analystes d'information, des diffuseurs d'information ou, encore, des utilisateurs d'information.

Afin de refléter le double intérêt des discussions du Groupe - d'une part, les *professions* et d'autre part, les *compétences* - la discussion de la journée a été organisée en deux parties. Ainsi, les discussions de l'avant-midi ont mis l'accent sur les mécanismes de suivi selon le contexte des professions, alors que les discussions de l'après-midi ont porté sur les questions du côté des compétences. (L'ordre du jour du colloque figure à l'Annexe 2.) Le présent rapport est structuré de la même manière.

Les mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les professions

Les participants ont d'abord partagé leurs réflexions sur les principales caractéristiques clés des mécanismes de suivi axés sur les professions : d'une part, les caractéristiques qui représentent des forces et, d'autre par, les caractéristiques qu'il faut améliorer. Chacune de ces questions est discutée ci-dessous.

Les forces du cadre axé sur les professions

Le cadre axé sur les professions présente comme force centrale la ***cohérence et l'uniformité*** que procure le système de Classification nationale des professions (CNP). La classification englobe une logique commune et un vocabulaire uniforme, de sorte que les utilisateurs puissent, en principe, utiliser les mêmes termes de la même manière. En fait, le leadership du Canada dans ce domaine est reconnu à l'échelle mondiale; de nombreux autres pays ont cherché à incorporer des approches similaires dans leurs propres activités de classification.

En retour, cette cohérence et cette uniformité permettent :

- **la collecte de données statistiques quantitatives grâce auxquelles il est possible de mesurer et de mettre au point des indicateurs clés;**
- **les liaisons et les comparaisons entre les différentes séries de données (p. ex., différentes enquêtes, différentes régions géographiques, différentes industries, etc.);**
- **le suivi continu des changements et des tendances au fil du temps.**

Ces caractéristiques permettent aux analystes et aux autres de surveiller les « signes vitaux » du marché du travail et d'évaluer la façon dont ces signes varient selon l'industrie, la région et avec le temps. Ces caractéristiques fournissent également la cohérence nécessaire pour les activités en matière de prévision et de projection.

Une deuxième force du cadre axé sur les professions réside dans la variété des différents indicateurs, mesures et séries de données générés au sein du Canada. Cela assure un processus de validation des évolutions et des tendances au moyen de différentes séries de données. Notamment, certaines de ces séries de données peuvent renfermer de l'information qualitative en plus de l'information quantitative des autres.

Comme troisième atout, mentionnons la qualité généralement bonne des données recueillies, en particulier celles recueillies par Statistique Canada. Ce dernier jouit d'une bonne cote à l'échelle internationale en tant qu'un organisme doté d'une compétence et d'une expérience considérables. Cette qualité contribue, en retour, à la cohérence des données au fil du temps, ce qui renforce la capacité à identifier et à évaluer les changements dans les indicateurs clés.

Finalement, certains participants se sont entendus pour dire que les mécanismes d'information existants sur le marché du travail ne sont pas relativement dispendieux, compte tenu de la qualité, de l'étendue et de la régularité.

Les aspects à améliorer et les mesures à prendre

Les participants ont reconnu qu'un certain nombre d'aspects relatifs aux mécanismes de suivi actuels axés sur les professions nécessitaient une amélioration. Cet examen a directement

entraîné une discussion à propos des mesures qui pourraient contribuer à la réalisation de ces améliorations. On présente donc ci-dessous les aspects sujets à amélioration et les mesures requises à cette fin.

L'importance accordée aux secteurs et aux professions en émergence

Les systèmes de classification actuels prennent trop de temps pour capter et décrire les nouvelles professions émergentes. La plupart de ces nouvelles professions reposent sur des technologies émergentes dans les plus récents secteurs et, par conséquent, exigent de nouvelles combinaisons de compétences. Or, même après avoir décrit ces professions émergentes, il faut faire face à un autre retard causé par le temps requis pour recueillir des données quantitatives à leur sujet. (Dans le cas extrême, l'ajout d'une nouvelle profession dans le recensement peut causer un retard maximal de six ans avant que les données du recensement sur cette profession ne soient disponibles.) C'est pourquoi les utilisateurs dans les secteurs axés sur des technologies émergentes hésitent à utiliser ces classifications et, dans certains cas, mettent au point leur propre système de classification. Il y a donc parfois une discordance entre les systèmes de classification tels que la CNP et ceux utilisés par l'industrie pour les titres de postes et les définitions de fonctions.

Mesures à prendre :
Les gouvernements et l'industrie doivent travailler étroitement afin de mieux lier les classifications professionnelles avec les titres de postes industriels et afin de veiller à ce que les nouvelles professions soient identifiées de façon à refléter les évolutions dans l'industrie en temps opportun. La pierre angulaire de ce travail consistera, d'une part, à identifier de façon précise les compétences qui entrent en jeu et, d'autre part, à faire en sorte que les utilisateurs issus tant du secteur public que du secteur privé emploient des termes et des définitions uniformes. En ce qui concerne le secteur privé, les conseils sectoriels sont bien placés pour participer activement à ce processus.

De plus, il faut partager largement les résultats de ce travail avec les utilisateurs et les analystes, probablement par le biais d'un site Web qui énumérera les professions nouvelles et émergentes, ainsi que les codes CNP qui s'y rattachent le plus
Malgré le fait que certains titres de poste ne changent pas au fil du temps, il n'en demeure pas moins que les tâches et les compétences requises des individus oeuvrant dans ces professions sont susceptibles de changer. Par conséquent, il se peut que les mécanismes de suivi d'une profession donnée à travers le temps ne reflètent pas les changements sur le plan des compétences, à moins que les profils des compétences incluses dans la profession soient sans cesse évalués et mis à jour. On effectue déjà, sur une base sélective, une telle révision de la CNP et des listes de vérification des compétences qui s'y rattachent. Toutefois, la mise à jour continue peut prendre beaucoup de temps et mobiliser beaucoup de ressources.

Mesures à prendre :

Une réévaluation et une mise à jour continues de ce genre sont pourtant essentielles si on veut que les systèmes de classification professionnelle maintiennent leur utilité. Dans la plupart des cas, le

titre et le code de profession ne changent pas, mais les compétences incluses dans la profession, quant à elles, changent sensiblement. Il est donc nécessaire d'accorder une grande importance à l'identification des changements majeurs en matière de compétences au sein des professions.

En retour, il faut partager largement les résultats de cette mise à jour avec les analystes et les utilisateurs. Par exemple, dans les décisions relatives à la formation, il ne suffit pas de savoir quelles professions sont requises : les décideurs doivent aussi être pleinement conscients des changements encourus dans les compétences qui se rattachent à ces professions.

De nombreux analystes et utilisateurs se disent constamment préoccupés du fait que les données sur les professions ne soient pas mises à leur disposition avec suffisamment de détail ou en temps opportun de façon à répondre à leurs besoins particuliers.

Pour certains, le manque de détails géographiques dans les séries de données qui découlent des enquêtes existantes entrave la surveillance précise et utile du marché du travail au niveau local. Puisque le niveau local constitue le champ d'intérêt de nombreux analystes (y compris des étudiants et des chercheurs d'emploi), cette lacune est présente dans un grand nombre de séries existantes. Par ailleurs, compte tenu du fait que les programmes relatifs au marché du travail, comme la formation, appartiennent à la responsabilité des gouvernements provinciaux, l'existence
de séries de données exactes au niveau provincial et intraprovincial devient une question de plus en plus importante.

Pour d'autres, les données issues des enquêtes existantes au niveau national, telles que l'« Enquête mensuelle sur la population active » ou le recensement quinquennal, comportent des lacunes quant à la diffusion opportune de l'information et à la quantité suffisante de détails sur les professions et ce, même au niveau national. Cela permettrait une surveillance fréquente et détaillée des évolutions qui se produisent dans le marché du travail.

D'autres ont attiré l'attention sur l'absence d'un outil de suivi du marché du travail qui met l'accent sur la demande, depuis que l'« Enquête sur les postes vacants » a cessé de paraître. L'absence d'un tel outil empêche les analystes et les autres utilisateurs d'avoir une mesure régulière, cohérente et assez détaillée de la demande dans les professions. Même l'« Enquête sur le lieu de travail et les employés » (à paraître bientôt), malgré son potentiel, n'offre pas suffisamment de détails sur les professions pour donner un aperçu beaucoup plus précis de la demande dans les professions

Mesures à prendre :

La plupart des suggestions spécifiques visant à accroître la quantité de détails et à améliorer l'opportunité de l'information sur le marché du travail impliquent une mobilisation importante des ressources. On a suggéré, entre autres, d'accroître la taille d'échantillon de l'« Enquête sur la population active », de mener des enquêtes spéciales (y compris des suivis du recensement) qui mettent l'accent sur des professions spécifiques, etc. Cette mobilisation des ressources signifie, bien sûr, qu'il faut peser ces suggestions par rapport aux priorités concurrentielles.

Une deuxième approche pour accroître l'exhaustivité des données consiste à faire une meilleure utilisation des données générées par les systèmes administratifs. Dans ce contexte, on a formulé deux suggestions spécifiques : ajouter les codes CNP aux formulaires de Relevé d'emploi que les employés reçoivent lorsqu'ils quittent un emploi, ou recueillir de meilleures données sur les professions par le biais du formulaire de déclaration d'impôt T4. (On reconnaît que ces suggestions pourraient, à leur tour, entraîner d'autres difficultés liées à l'exactitude des professions déclarées dans ces formulaires.)

Comme troisième approche, les participants ont souligné les mécanismes de suivi électroniques (les marchés boursiers, les systèmes de scanners utilisés dans les épiceries, etc.) dans lesquels les transactions individuelles sont enregistrées et suivies de près en agrégat pour fournir un profil immédiat des transactions et des évolutions du marché. Selon plusieurs participants, il faut faire un meilleur usage des technologies électroniques afin de recueillir et de diffuser les données générées par les transactions dans le marché du travail. Parmi les transactions possibles, mentionnons le jumelage des chercheurs d'emploi avec des postes vacants grâce à des outils comme le Service de placement électronique (SPE) ou au moyen d'autres systèmes de recrutement basés sur Internet, y compris certains systèmes élaborés actuellement par des conseils sectoriels individuels.

Plusieurs participants ont souligné que les utilisateurs -- et certains analystes du marché du travail -- n'ont souvent pas assez de compétence pour interpréter l'information qu'ils obtiennent sur le marché du travail. Cette incapacité est probablement due à une inexpérience à travailler avec les systèmes de classification, à un manque de connaissance des sources et de la signification des séries de données individuelles, etc. Quoiqu'il en soit, cette lacune a comme conséquence l'utilisation inefficace des données. Malheureusement, ce problème devient d'autant plus grave à mesure que les données sur le marché du travail sont dévolues et dispersées.

Mesures à prendre :

La solution à cette difficulté se présente en deux volets, c'est-à-dire sensibiliser les utilisateurs à l'utilisation et à l'interprétation des données et souligner aux fournisseurs d'information l'importance de présenter l'information dans la forme la plus « conviviale » possible.

Certaines préoccupations ont été soulevées quant aux aspects techniques de la collecte des données, notamment l'exactitude du codage des professions, la cohérence avec laquelle on recueille les données sur les professions et l'incidence des ruptures de séries temporelles à la suite de changements apportés aux systèmes de classification professionnelle. Les mesures spécifiques à prendre n'ont pas fait l'objet d'une discussion assez élaborée.

Les mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les compétences

Pour ce qui est des mécanismes de suivi axés sur les compétences, les participants ont d'abord examiné leurs forces. Puis, ils ont entamé une discussion sur les questions et les difficultés connexes, ainsi que les mesures correctives.

Les forces des mécanismes de suivi axés sur les compétences

Sur le plan des mécanismes de suivi, le fait de mettre l'accent sur les compétences change le point de mire des discussions : il ne s'agit plus de savoir comment les emplois sont décrits, mais de savoir qu'est-ce qu'on exige des personnes au chapitre des fonctions ou des connaissances. Comme résultat, cela permet d'assurer une liaison directe entre les exigences du marché du travail et les réponses en matière d'éducation et de formation. En particulier, cette liaison facilite :

- **l'identification des lacunes en matière de compétences pour la formation ultérieure;**
- **la liaison directe entre les programmes et la demande du marché du travail;**
- **l'identification des compétences communes et des besoins en formation communs à travers les professions.**

Ces avantages offrent le potentiel d'améliorer les choix de carrière et les choix de formation ou d'éducation pris par les individus et les employés, en plus de permettre aux établissements d'enseignement et de formation de répondre plus directement aux demandes changeantes du marché du travail. Néanmoins, les participants ont identifié un certain nombre d'enjeux importants qu'il faudra traiter pour concrétiser ce potentiel.

Les questions et les mesures liées aux mécanismes de suivi selon le cadre axé sur les compétences

Les questions relatives aux définitions et aux mesures

Les participants ont partagé leurs réflexions sur les concepts de « compétence », de « connaissance » et d'« habileté ». D'après la discussion, il est clair qu'il n'existe pas une définition ou une description commune de ces termes. En l'absence de définitions convenues à l'échelle nationale, certains conseils sectoriels ont effectué un travail intensif pour élaborer des descriptions et des normes qui se rattachent aux compétences et aux habiletés propres à leurs secteurs. Mais ces définitions ne correspondent pas nécessairement à celles utilisées ailleurs.

Une deuxième question -- qui est en fait une prolongation directe du premier problème -- concerne la difficulté à mesurer les compétences. D'après les participants, même si les questions en matière de définition peuvent être résolues, il restera encore beaucoup de chemin à faire pour mesurer de façon objective non seulement la présence mais aussi le niveau des compétences ou des habiletés requises dans des situations particulières. Ce problème soulève, à son tour, une autre question, soit l'importance relative des compétences « techniques » par rapport aux compétences relatives à « l'employabilité ». Si on n'arrive pas à mesurer les compétences, il sera difficile de les surveiller.

Une troisième question, qui persistera même si les deux autres sont résolues, met l'accent sur le besoin de clarifier les rapports entre les professions et les compétences pour l'usage général. (Cette même question a été soulevée dans la discussion antérieure sur les professions.) Cela implique non seulement des définitions mutuellement convenues mais aussi un terrain d'entente quant à savoir quelles compétences font partie intégrante de quelles professions. Étant donné qu'il s'agit là d'un rapport en évolution constante, ce processus nécessitera une mise à jour constante.

Ces trois questions ont été soulevées en regard de tous les profils de compétences, mais particulièrement les compétences non techniques relatives à l'employabilité, qu'on désigne également sous le nom de compétences « essentielles ». Dans ces domaines de compétences (qui peuvent inclure, par exemple, les compétences en gestion et en affaires, les compétences personnelles et d'autres qualités), il est évident qu'on a surtout besoin d'approches communes au chapitre des définitions, de la documentation et des mesures.

Mesures à prendre :

Ce manque de consensus indique qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire dans ce domaine, notamment :

- **élaborer des définitions communes et cohérentes entre les développeurs et les utilisateurs en ce qui concerne les concepts relatifs aux compétences;**
- **mettre au point des moyens pour évaluer de façon objective le niveau des compétences requises dans des situations particulières (au lieu de déterminer uniquement si telle ou telle compétence est requise ou non);**
- **identifier les profils de compétences qui sont requis dans les professions individuelles, et surveiller constamment les changements encourus dans ces exigences.**

Chacune de ces mesures fait appel à un niveau d'effort considérable. Bien que ces mesures soient poursuivies par les gouvernements, particulièrement Développement des ressources humaines Canada et les autres organismes, les participants ont exprimé le sentiment qu'elles représentaient des activités prioritaires.

La collecte de données sur les compétences

Il faut recueillir des données qui décrivent et surveillent régulièrement la population active au moyen de concepts mutuellement convenus et ce, non seulement en matière de profession, mais aussi en matière de compétences. Cela soulève immédiatement des questions liées au coût d'une telle collecte de données. Pour ce faire, nous devons « poser les bonnes questions aux bonnes personnes », c'est-à-dire demander des renseignements aux travailleurs individuels et/ou à leurs gestionnaires ou superviseurs au sujet des compétences requises dans leurs postes.

Toutefois, on n'a pas clairement indiqué la meilleure façon de procéder à cette fin. Une enquête nationale ne constitue peut-être pas le moyen le plus efficace à cet égard, car elle n'accorderait pas assez d'importance aux compétences clés. Par contre, un travail axé sur les secteurs pourrait

mieux convenir; un tel effort serait probablement organisé par les conseils sectoriels et des organismes similaires orientés vers les ressources humaines.

Une autre option consiste à améliorer la capacité des systèmes électroniques tels que le Service de placement électronique et les systèmes similaires en vue d'enregistrer, de capter et de diffuser de l'information sur les compétences en ayant recours à des terminologies et des définitions communes. En principe, ces systèmes seraient aptes à capter l'information générée par les transactions du marché du travail (c.-à-d., lorsqu'un poste vacant est rempli par un candidat). Mais, en pratique, cette option n'exclut pas des problèmes techniques qu'il faudra aborder et résoudre.

Mesures à prendre :

Bien qu'il n'y ait aucune entente sur le ou les meilleurs mécanismes pour recueillir des données sur les compétences, il est clair que chacune de ces approches fait appel à un important esprit de partenariat et à une grande collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement et le gouvernement. Pour parvenir à cet objectif et pour mettre en application les ressources nécessaires, les trois parties doivent reconnaître collectivement les avantages de ces approches axées sur les compétences. Cette question est discutée plus en détail ci-dessous.

L'utilisation et les avantages des données axées sur les compétences

Les participants ont identifié les avantages suivants selon les principaux groupes d'utilisateurs :

Les *établissements d'apprentissage* sont au centre de ces groupes d'utilisateurs. Grâce à une meilleure identification des compétences génériques, il sera possible de déterminer leur « taux de décroissance » (quand elles ne sont pas utilisées) et, fait tout aussi important, il sera possible d'identifier l'ampleur avec laquelle on peut les perfectionner avec des approches d'apprentissage officielles. Il sera également possible de les promouvoir et de les enseigner explicitement, tant aux niveaux d'études supérieurs qu'aux niveaux élémentaires. Ainsi, le lien entre les compétences de travail et les programmes scolaires serait renforcé. En effet, on a indiqué que si les compétences génériques non techniques étaient enseignées à tous les étudiants et faisaient automatiquement partie de leur profil de compétences, les titres de poste serviraient alors d'indicateurs complets car ils engloberaient à la fois les compétences techniques et les compétences non techniques.

Dans le même ordre d'idées, si les *employeurs* étaient davantage aptes à mesurer les compétences de leurs employés, les décisions en matière de formation seraient améliorées et les employeurs pourraient mieux identifier les améliorations en matière de compétences qui découlent des dépenses en formation – en d'autres termes, le « rendement du capital investi » en formation qui est si difficile à cerner.

Finalement, de telles évaluations de compétences appuieraient également les efforts des *individus* à l'égard de l'apprentissage continu - particulièrement si les compétences existantes sont évaluées selon une approche d'Évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) - en vue d'identifier les lacunes en apprentissage qu'ils doivent remplir pour réaliser leurs objectifs professionnels. Cela favoriserait des programmes d'éducation ou de formation davantage concentrés, ce qui réduirait leur durée et augmenterait leur efficacité.

Mesures à prendre :

Il est évident que de nombreux utilisateurs potentiels de données axées sur les compétences ne sont pas au courant des avantages qu'une telle information présente à la réalisation de leurs propres objectifs. Il existe un besoin pressant de promouvoir ces approches à de tels utilisateurs en vue d'encourager l'élaboration et la diffusion de ces types de données. Si les avantages sont reconnus, les employeurs et les employés pourront alors travailler de concert pour établir le bien-fondé des données axées sur les compétences.

Dans un tel contexte, on a suggéré de déclarer une année de « l'apprentissage continu » afin de sensibiliser les entreprises, les employés et le public à l'importance de la mise à jour des compétences et à la façon dont ces questions sont évaluées et encouragées.

Conclusions

Bien que le colloque ait traité séparément les mécanismes de suivi axés sur les professions et ceux axés sur les compétences, il est possible de tirer un certain nombre de conclusions communes à partir de chaque discussion. D'ailleurs, le fait que les différentes discussions aboutissent à des conclusions similaires vient manifestement souligner et renforcer ces dernières.

Voici les conclusions communes :

(I) Il existe un besoin fondamental de renforcer notre connaissance des rapports entre les professions et les compétences.

Au chapitre des professions, cette exigence est motivée par le besoin de capter et de documenter les nouvelles professions dans les secteurs émergents, ainsi que le besoin de capter les exigences changeantes en matière de compétences dans les professions où les titres de poste ne changent pas à travers le temps. Dans l'un comme dans l'autre cas, il est impératif de mieux comprendre les compétences requises dans ces professions. Le travail dans ce domaine est déjà en cours, mais l'importance de ces questions a augmenté, de pair avec la priorité pour un tel travail.

Pour ce faire, il existe toutefois au chapitre des compétences un besoin pressant d'élaborer des définitions ou des descriptions communes en ce qui concerne les concepts relatifs aux compétences, ainsi que des moyens de mesurer non seulement les compétences requises, mais

aussi le niveau des compétences requises. De tels efforts exigent la pleine collaboration des secteurs public et privé.

(ii) Il est nécessaire d'examiner les meilleurs moyens de recueillir des données sur le rapport professions/compétences.

Les questions en matière d'étendue, d'efficacité et de coût influencent clairement la façon dont le rapport professions/compétences sera examiné en pratique. Il est toutefois clair que pour l'élaboration de définitions communes des compétences, une approche fructueuse nécessitera la collaboration du gouvernement, des éducateurs et du secteur privé. À cet égard, les conseils sectoriels jouent sans aucun doute des rôles potentiels importants en tant que centres de liaison pour cette activité dans la mesure où cette dernière s'applique à leurs secteurs respectifs.

Les participants se sont également entendus sur le fait qu'il faut étudier à fond la possibilité d'utiliser de nouvelles technologies, dont les systèmes d'emploi électroniques et les systèmes basés sur Internet tels que le Service de placement électronique et les approches similaires élaborées par le secteur privé et les conseils sectoriels.

(II) Les utilisateurs actuels ou les utilisateurs potentiels des données axées sur les professions ou les compétences doivent reconnaître les avantages et l'utilité de ces données.

En ce qui concerne les données axées sur les professions, une fois que les réseaux de développeurs, de diffuseurs et d'utilisateurs seront bien établis, les développeurs ou les diffuseurs devront constamment s'efforcer à améliorer la « convivialité » des données. Ils devront également s'assurer qu'ils sont aptes à interpréter les données et à sensibiliser les utilisateurs à ce sujet.

Pour ce qui est des données axées sur les compétences, il existe probablement un besoin plus fondamental de promouvoir largement les avantages de ces données aux établissements d'apprentissage, aux employeurs et aux individus. Si cette promotion s'avère fructueuse, elle contribuera à susciter un intérêt envers une telle information, ainsi qu'à créer une capacité de plus en plus sophistiquée pour utiliser cette information de façon efficace.

(iv) Les conseils sectoriels offrent une grande possibilité de partenariat dans les efforts visant à rehausser les rapports entre les professions et les compétences.

À titre d'organismes axés sur les questions sectorielles en matière de ressources humaines, les conseils sectoriels se trouvent, dans la plupart des cas, au premier plan des efforts créatifs pour assurer la satisfaction des besoins en compétences propres à leurs secteurs. De nombreux conseils sectoriels participent à des initiatives comme les suivantes :

- **l'identification des professions émergentes et des compétences qui s'y rattachent;**
- **l'élaboration de normes en matière de compétences;**
- **l'établissement de services de jumelage d'emplois basés sur Internet;**
- **le travail avec les gouvernements et les éducateurs pour améliorer l'identification et la fourniture des compétences requises.**

Grâce à leur expertise croissante, les conseils sectoriels occupent donc une place stratégique pour contribuer à titre de partenaires - aux côtés des autres intervenants - à l'identification et à la résolution des questions en matière de compétences, sur une base continue ou par le biais d'approches faisant appel à des groupes de travail davantage axés sur les questions spécifiques.

Annexe I : Participants au colloque

COMMANDITAIRES

Statistique Canada
Développement des ressources humaines Canada

PARTICIPANTS

Sylvain Belisle, économiste en chef, Région du Québec / DRHC

Geoff Bowlby, analyste principal, Division du travail / Statistique Canada

Paul Brennan, conseiller principal, Services des membres et politiques publiques / Association des collèges communautaires du Canada (ACCC)

John Butcher, président, Associates in Planning Inc.et modérateur du Colloque sur les mécanismes de suivi / Groupe d'experts sur les compétences

Lorne Flavelle, registraire et directeur anglophone pour Québec, et secrétaire du Conseil d'administration / Career Guidance and Counselling Association

Paula Goossen, consultante, Systèmes du personnel / (Conseil des ressources humaines de logiciel - CRHL)

Marie Gravel, directrice intérimaire, Direction d'analyse et d'information économique / Région de l'Ontario / DRHC

Gary Greenman, associé principal, Consortium canadien des carrières / Comission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)

Stan Jones, professeur de linguistiques appliquées / Carleton University

Howard Krebs, chef, Division du travail / Statistique Canada

Stephen Loyd, directeur, Unité des services électroniques / Développement de la technologie de la direction, DRHC

Fran Manning, chef du projet , Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)

Ian McRae, Coordinateur intérimaire, Information sur les carrières/ Direction des partenariats des ressources humaines, DRHC

Noah Meltz, professeur d'économie et des relations industrielles, Centre for Industrial Relations / University of Toronto (membre du Groupe d'experts sur les compétences)

Heather Mohr, associé principal, Planification et développement / Conseil des ressources humaines en biotechnologie

Scott Murray, directeur, Division de l'éducation, de la culture et du tourisme / Statistique Canada

Robert G. Nicoll, conseiller principal en recherche, Strategic Planning and Information Branch, Information and Policy Services / Alberta Advanced Education and Career Development

Elaine O'Reilly, conseillère principale / Canadian Career Development Foundation

Bert Pereboom, membre du Secrétariat / Groupe d'experts sur les compétences

Wayne Roth, chef, Division des projections sur les professions et des études macroéconomiques, Recherche appliquée / Politique stratégique, DRHC

Derwyn Sangster, directeur, Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) et membre du Secrétariat du Groupe d'experts sur les compétences

Len Schieman, directeur, Association canadienne des commissions scolaires

Paul Stoll, analyste principal, Études sectorielles et professionnelles / Direction des partenariats des ressources humaines, DRHC

Gail Thomas, directeur, Federal/Provincial Relations Branch / B.C. Ministry of Advanced Education, Training and Technology

Grant Trump, directeur exécutif et chef des opérations / Conseil canadien des ressources humaines dans l'industrie de l'environnement

Lori Whewell, économiste, Direction générale de l'analyse de la politique microéconomique / Industrie Canada

- Stephen Loyd, Développement des ressources humaines Canada